

УДК159.923.2

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ)

О.А. Горлач¹, М.Г. Юркова²

Иркутский государственный технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Приведены результаты диагностического исследования по тесту Р. Кеттелла 16 PF (16-факторный личностный опросник). Исследование посвящено проблеме взаимосвязи профессиональной позиции служащих и их психологическим особенностям.

Табл. 1. Ил. 1. Библиогр. 5 назв.

Ключевые слова: психологические черты; субъект деятельности; профессионально важные качества.

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF GOVERNMENT EMPLOYEES (IN THE CASE OF EMPLOYEES OF THE MUNICIPAL ADMINISTRATION)

O. Gorlach, M. Yurkova

Irkutsk State Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, Russia, 664074.

The paper gives the results of diagnostic studies with R. Cattell 16 PF test (16 personality factor). The research is devoted to the issue of interaction of government employees professional positions and their psychological characteristics.

References: 5.

Keywords: psychological traits; the subject of activity; professionally important qualities.

Особенности мотивации поведения и ценностных ориентаций субъекта деятельности во многом зависят от его профессиональной самооценки. Самооценка является также важным регулятором поведения субъекта, проявляющегося в оценке самого себя, своих возможностей и качеств, места среди других чиновников. От самооценки зависят взаимоотношения с окружающими, критичность и требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Самооценка, таким образом, влияет на эффективность профессиональной деятельности, выбор траектории личностно-профессионального развития, успешность профессиональной карьеры.

Профессиональная карьера госслужащих предъявляет определенные требования к их конкурентным преимуществам, которые обращены к механизмам психической адаптации интеллектуальных, эмоционально-волевых и коммуникативных особенностей. Конкурентные преимущества выступают залогом профессионального роста и самосовершенствования человека и являются факторами его успешной карьеры.

От работников, претендующих на успешную профессиональную карьеру, требуется, прежде всего, обладание не конкретным ограниченным набором навыков, умений, а некоторыми «интегрирующими» умениями, такими как способность адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной сферы и эффективное самообучение.

Интегральное выражение внутренних ресурсов человека – способ деятельности и его составляющие: способности индивидуума, его знания, умения, опыт, умение управлять ими при решении профессиональных задач и развитие этих составляющих.

¹Горлач Ольга Александровна, студентка 6 курса кафедры психологии, e-mail:olga.gorlatch@yandex.ru
Gorlach Olga, a sixth-year student of Psychology Department, e-mail: olga.gorlatch@yandex.ru

²Юркова Марина Григорьевна, кандидат педагогических наук, доцент, e-mail: yurkova_m@mail.ru
Yurkova Marina, Candidate of Pedagogy, Associate Professor, e-mail: yurkova_m@mail.ru

М. Цитрин и Ричард А. Смит выделяют внутренние факторы, влияющие на успешность карьеры:

1 ресурс – способности человека. Самый простой и достаточно верный способ выявления своих способностей – анализ опыта деятельности, выяснение того, в чем и в связи с чем вы наиболее успешны;

2 ресурс – способность пробуждения, поддержания и развития активности в решении профессиональных задач и продвижении в профессиональном мастерстве. При планировании карьеры необходима дифференцированная ориентация на тип темперамента;

3 ресурс – уверенность в собственных силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности. Первые две характеристики обязательно должны контролироваться последними, иначе они могут деформировать карьерный процесс в плане его преимущественной ориентации на индивидуальные (эгоистические) цели;

4 ресурс – профессиональные знания и опыт. В каждой сфере профессиональной деятельности набор этих компонентов специфичен. Для более успешной карьеры необходима ориентация на требования, которые предъявляет профессиональная жизнь сегодня, и будет предъявлять завтра;

5 ресурс – интерес и способности к познанию и обретению опыта. Способности развиваются в деятельности, поэтому саморазвитие способностей заключается в постоянном достижении новых рубежей;

6 ресурс – здоровье. Взаимосвязь здоровья и карьеры очень сложная. Любое продвижение человека связано с нагрузками на организм. Его ответ на нагрузки – напряжение защитных сил, мобилизация ресурсов (телесных и нервно-психических) для приспособления к изменениям и решения жизненных задач.

Карьерный потенциал кадров управления рассматривается как системное свойство личности госслужащего быть субъектом профессиональной деятельности, общения и самопознания, профессиональной карьеры. Множество креативных характеристик опосредуется стилиобразующей направленностью личности и выражается целемотивирующими установками, карьерными устремлениями, выбором модели и стратегии профессиональной карьеры, диспозициями, партнерскими взаимодействиями. Это, в свою очередь, программирует карьерный ресурс личности. Большой карьерный потенциал, проявляющийся в овладении индивидуальной моделью карьерного роста в творческом поиске, прямо связан с уровнем профессионализма личности и деятельности.

Госслужащий как субъект карьерного роста является «закрытой системой». Лица, нацеленные на профессиональную карьеру на государственной службе, не склонны афишировать свои планы, конечные и промежуточные цели. Карьерное движение на государственной службе направлено на вхождение в очень узкий круг профессиональной или политической элиты, обладающей большими возможностями (в том числе и для самореализации), и не склонной ими делиться. Поэтому претендент, заранее объявивший о своих стратегических намерениях, может столкнуться с серьезным противодействием. Кроме того, узость элитарного круга обуславливает острую конкуренцию, в которой знание стратегических целей и планов конкурента поможет решительным образом блокировать его интересы. Отсюда и вынужденная закрытость системы.

Госслужащий является одновременно и субъектом, и объектом карьерного роста. Его субъектность определяется самостоятельностью в выборе карьерных стратегий, методов саморазвития. Однако в силу сложности организации иерархических отношений в системе государственной службы и действия многих внешних (объективных) факторов госслужащий в известной мере является и объектом воздействий со стороны системы, которая может блокировать его карьерные устремления или задать иную траекторию карьерного роста.

Для субъектов карьерного роста на государственной службе характерны высокая внешняя нормативность поведения и умение строго соблюдать корпоративные нормы и правила поведения. В то же время, по мере продвижения по иерархической лестнице, данная нормативность претерпевает изменения, адекватные перемене статуса.

Можно выделить четыре этапа карьерного роста государственных служащих:

Первый этап сопряжен с выбором карьеры, поиском своего места в жизни, профессиональным самоопределением и получением профессионального образования.

Второй этап карьерного роста связан с вхождением в должность и профессиональной адаптацией.

Третий этап карьерного роста, соответствующий этапу становления в должности, характеризуется овладением ролью, формированием ролевых умений и навыков прогнозировать социальные ожидания, связанные с данной профессиональной деятельностью.

Четвертый этап характеризуется оценением госслужащим результата карьерного роста. Если реальный профессиональный путь в значительной степени определяется личностными особен-

ностями, то в образе будущего карьерного роста это влияние опосредовано всей жизнью госслужащего.

По данным экспертного опроса, проведенного В.А. Пызиным, профессиональная карьера у большинства госслужащих связана преимущественно со стремлением занять достойное место в обществе (48 % утверждений), перспективой профессионального роста (37 %), желанием иметь стабильный заработок (35 %), стремлением реализовать себя в управленческой деятельности (30 %).

Однако по результатам социологического опроса самих госслужащих реальная картина о характере мотивации профессиональной карьеры существенно отличается от вышеуказанной. Явно доминирующим мотивом в этом отношении является гарантия постоянной работы и стабильность положения (так считают 43,2 % опрошенных госслужащих), на втором месте – стремление реализовать себя в профессиональной деятельности (27,3 %), на третьем – желание обеспечить устойчивую перспективу для дальнейшего роста (13 %).

Наиболее важными качествами в своей профессиональной деятельности работники аппарата федерального органа исполнительной власти считают профессионализм (73 %), дисциплинированность (43 %) и способность брать ответственность на себя (26 %).

Вместе с тем, низкое число выборов получили такие профессионально важные качества, как трудолюбие (19 %), исполнительность (17 %), а также среди наименее ценных качеств госслужащих оказались терпимость к чужим взглядам (3 %), лояльность к власти (3 %).

Исследование ИКСИ РАН, проведенное в 2005 году, позволяет констатировать тот факт, что наиболее важные профессиональные качества государственных служащих остались практически без изменений за последние 20 лет.

Для осуществления государственными служащими своих функциональных обязанностей с максимальной эффективностью огромное значение имеет разрешение ключевых вопросов их профессиональной карьеры. Спланированная и выстроенная наиболее подходящим образом линия профессионального развития и должностного роста позволяет сотруднику более четко определить свое место в организации и дает ему стимул раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал.

Анализ личностно-деятельностной составляющей профессиональной карьеры госслужащих позволяет взглянуть на профессиональную карьеру как на особый вид деятельности, органично включенный в деятельность профессиональную.

Исследование закономерностей, условий и факторов личностно-профессионального развития должно базироваться на всестороннем изучении самого объекта исследования – личности госслужащего.

Административно-управленческий персонал (АУП) – это работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию фирмы, предприятия, организации, конторские работники, дирекция предприятий и учреждений.

Главная отличительная черта административно-управленческого персонала учреждения от других работников – это то, что они не заняты непосредственно деятельностью, а занимаются её организацией и руководством ею.

Полномочия – это ограниченное право использовать ресурсы организации, направлять усилия подчиненных на выполнение определенных задач, принимать решения. Полномочия делегируются должности, а не индивиду. Когда он переходит на новую должность, он теряет полномочия старой должности и приобретает полномочия новой.

Линейные полномочия – это полномочия, передаваемые непосредственно от начальника к подчиненному и далее другому подчиненному. Линейные полномочия выражают существующую в организации систему властных отношений между руководством и подчиненными.

Мы выдвигаем исследовательскую гипотезу, утверждающую взаимозависимость личностных характеристик чиновника от его профессиональной позиции и связанного с ней круга обязанностей.

Данное исследование проводилось на базе администрации Черемховского районного муниципального образования. В исследовании принимали участие сотрудники администрации, выборку составляют 30 человек: женщины в возрасте от двадцати одного года до шестидесяти девяти лет, мужчины в возрасте от двадцати пяти до тридцати девяти лет. Все участники работают в данном учреждении более полугода.

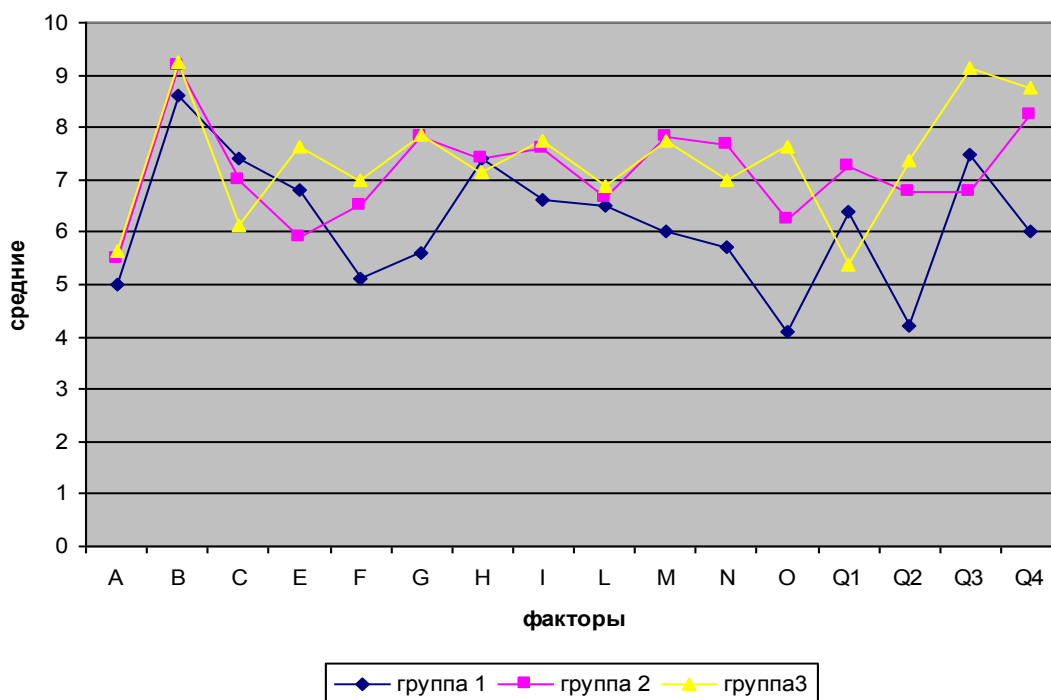
В соответствии с профессиональной позицией все сотрудники были разделены на подгруппы (таблица).

Подгруппы респондентов муниципалитета

Группа	Профессиональная позиция	Количество испытуемых
1	Начальники отделов	10
2	Сотрудники, не работающие с населением	12
3	Сотрудники, работающие с населением	8

На графике представлены результаты отдельно по тестам в сравнении групп между собой. Сравнение групп осуществлялось с помощью непараметрического критерия U-Манна-Уитни.

личностные профили



Личностные профили по тесту Кеттелла

Как можно видеть на рисунке, между группами существуют различия выраженности некоторых психологических черт.

Отметим сначала определенное сходство между группами. Близкие, практически совпадающие значения у всех трех групп по следующим факторам: A, B, H, L. Это означает, что наши респонденты, независимо от профессиональной позиции, имеют общие психологические свойства:

1. Развитый интеллект (фактор B имеет высокий уровень). Интеллект такого уровня позволяет успешно решать профессиональные задачи.

2. Фактор A находится в зоне неопределенности. Данное свойство относится к коммуникативной сфере личности. Уровень развития потребности в общении невысок, это означает, что респондент умеет профессионально общаться, но делает это только в рамках необходимого, не выходя за пределы профессиональных задач. Нам кажется, что данная характеристика выборки неоднозначна. Город небольшой, муниципальные чиновники всем известны, и они, со своей стороны, хорошо знают

своих клиентов. Такая сдержанность кажется излишней, возможно это идет из-за стремления подержать свой статус, демонстрации некоторой отчужденности.

3. Факторы Н и L имеют повышенный и средневысокий уровни выраженности. Это означает, что смелость в поведении и установлении отношений, с одной стороны, и доверчивость, с другой, недостаточно развиты или сознательно сдерживаются субъектами, что, по-нашему мнению, не характеризует положительно нашу выборку. Нам кажется, что муниципальный чиновник должен быть более открытым, тогда люди к нему потянутся. Но, возможно, эти свойства характерны для чиновников среднего и низшего звена (муниципалитета малого города), над которыми стоит много других начальников, требующих выполнения только своих распоряжений.

По остальным факторам такого явного совпадения не наблюдается. Какие закономерности можно еще обнаружить в характере профилей?

Отметим следующее:

Профиль группы 1, куда вошли начальники отделов муниципалитета, расположен ниже профилей двух других групп по большинству факторов, причем по некоторым факторам средние значения ($p < 0,05$) отличаются. Это факторы F, G, O, Q₂ и Q₄.

Таким образом, группе свойственны: недостаточная гибкость поведения; серьезное отношение к жизни; некоторая склонность все усложнять, но, при этом достаточная независимость; свобода от группы; умение принимать решения на свою ответственность в узких рамках профессиональных задач; умение контролировать свое состояние, при этом возможно отступление от правил, но с нежеланием рисковать. Нам кажется, что, с одной стороны, данная группа обладает профессионально важными качествами для чиновника, а именно, гибкостью и ответственностью. Но, с другой стороны, невыраженность профиля по качествам, свойственным людям высокой гражданственности, а также некоторая неуверенность, не позволяют таким профессионалам выступать с инициативами и брать на себя решение сложных социальных задач.

Между личностными профилями чиновников-начальников различий не обнаружено. Таким образом, для обеих этих групп характерна большая нормативность поведения, излишне высокий самоконтроль, сопровождающийся чувством вины, боязнь выйти за рамки возможного, высокая фрустрированность (постоянное напряжение вследствие боязни контроля со стороны) и высокая зависимость от группы. Можно отметить, что такие психологические черты личности делают чиновника низшего звена настолько зависимым, что ему трудно даже в необходимых ситуациях проявить самостоятельность и встать, в случае необходимости, на сторону клиента, который обращается к нему за помощью. Следовательно, «маленькому человеку» искать защиты надо сразу же у чиновников высокого ранга, которым, по большому счету, нужды «маленьких людей» безразличны.

Необходимо отметить, что группа респондентов, работающая с населением, имеет самое высокое значение фактора Q₃, который отвечает за самоконтроль, т. е. в этой группе он самый высокий. Таким образом, эта группа чиновников контролирует свое поведение в процессе взаимодействия с другими. Можно предположить, что и способ обращения с другими у них очень однообразный, «прописной». С такими людьми трудно разговаривать, они могут напоминать «автомат для выдачи рекомендаций».

Анализируя итоги, можно отметить, что профессиональные качества, сформированные в процессе работы в государственном учреждении, показывают человека, неспособного к самостоятельному решению проблемы, если он не занимает позиции начальника.

Библиографический список

1. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом / под общ. ред. А.К. Лапу. – М.: Современная школа, 2008.
2. Маланова Э.Д., Юркова М.Г. Ценностно-смысловая сфера как фактор мотивации построения карьеры // Молодежный вестник ИрГТУ: электронный журнал. – 2013. – № 1.
3. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007.
4. Пызин В.А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. – М.: Изд-во «Алексей Ушаков», 2008.
5. Черданцева А.Ю., Повалкович Т.Г. Успешный управленец: слагаемые карьерного роста // Психологические ресурсы построения карьеры государственного служащего. – 2008. – № 3. – С. 35.